

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CHIA SẺ TRI THỨC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Minh Ngọc

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

Email: minhngoc.utehy@gmail.com

TÓM TẮT

Chia sẻ tri thức là một lĩnh vực không còn xa lạ nhưng nó luôn có ý nghĩa quan trọng do vai trò của hoạt động này đối với sự phát triển của nhân loại. Việc tìm hiểu cơ sở lý thuyết thúc đẩy hành vi chia sẻ tri thức luôn là vấn đề được nhiều người quan tâm, đặc biệt là với các trường đại học, khi tri thức được coi là một tài sản vô hình cần được lan tỏa và nhân rộng. Chia sẻ tri thức còn có vai trò quan trọng trong việc nâng cao lợi thế cạnh tranh của tổ chức nói chung và của các trường đại học nói riêng. Hiện nay việc tăng cường hành vi chia sẻ tri thức trong các trường đại học chưa được chú trọng và kết quả này chưa mang lại hiệu quả như mong muốn. Để nâng cao hiệu quả trong việc chia sẻ tri thức của giảng viên, việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức là hết sức cần thiết và nghiên cứu này là cơ sở cho nghiên cứu tiếp theo.

Từ khóa: Chia sẻ tri thức, giảng viên, trường đại học.

ABSTRACT

Knowledge sharing is a familiar field, yet it always holds significant importance due to the role of this activity in the development of humanity. Understanding the theoretical basis that motivates knowledge sharing behavior is a matter of interest for many, especially for universities, where knowledge is considered an intangible asset that needs to be disseminated and expanded. Knowledge sharing also plays an important role in enhancing the competitive advantage of organizations in general and universities in particular. Currently, the enhancement of knowledge sharing behavior in universities has not been given adequate attention, and the results have not been as effective as desired. To improve the effectiveness of knowledge sharing among lecturers, researching the factors that influence knowledge sharing is extremely necessary, and this study lays the groundwork for further research.

Keywords: Knowledge sharing, lecturers, university.

1. GIỚI THIỆU

“Chia sẻ tri thức” là quá trình truyền đạt thông tin, kỹ năng, hoặc hiểu biết từ người này qua người khác hoặc từ nhóm người này sang nhóm người khác. Trường đại học là nơi cung cấp tri thức cho nhân loại, tại đó giảng viên vừa là chủ thể, vừa là khách thể trong quá trình chia sẻ tri thức. Hiện nay, số lượng các trường đại học đang phát triển rất nhanh và cạnh tranh gay gắt, để xây dựng thương hiệu cho mình, các trường đại học luôn coi trọng chất lượng đào tạo và giảng viên là yếu tố quyết định.

Việc tìm ra các giải pháp thúc đẩy tinh thần học tập, nghiên cứu khoa học và chia sẻ tri thức giữa các giảng viên là vô cùng quan trọng. Bởi vì, tri thức chỉ có thể phát triển khi nó được nhân rộng và chia sẻ. Với một trường đại học việc coi tri thức như một tài sản vô hình và việc nhân rộng tri thức khi nó được chia sẻ cho nhiều người vừa là trách nhiệm vừa là yêu cầu đối với các trường đại học.

Vai trò của giảng viên là chia sẻ tri thức của mình với những người xung quanh, đây không còn là việc muốn hay không, mà đó được coi là một nhiệm vụ

quan trọng. Vì chia sẻ tri thức giúp cải thiện chất lượng đào tạo qua đó góp phần xây dựng thương hiệu và tăng cường khả năng thu hút sinh viên của trường học đó. Giảng viên vừa là người cho vừa là người tiếp nhận tri thức từ các giảng viên khác nhờ đó chất lượng giảng viên được nâng cao. Tại Việt Nam, hệ thống giáo dục đại học đang thay đổi để hội nhập quốc tế, và việc chia sẻ tri thức là cần thiết để tri thức không bị lỗi thời. Mặc dù đã có những thành công nhất định trong việc chia sẻ tri thức tại các trường đại học Việt Nam, nhưng vẫn còn tồn tại những hạn chế. Chia sẻ tri thức không chỉ giúp cải thiện chất lượng giáo dục mà còn thúc đẩy sự phát triển cá nhân và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. *Bài viết tập trung nghiên cứu về tri thức, chia sẻ tri thức, và vai trò của nó trong sự phát triển của trường đại học, đồng thời đề xuất mô hình và giả thiết nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức dựa trên các lý thuyết về hành vi con người.*

Với những lý do và ý nghĩa như trên, để giải quyết được các vấn đề đã nêu, bài viết tập trung nghiên cứu *cơ sở lý thuyết về tri thức, chia sẻ tri thức, vai trò của tri thức đối với sự phát triển của một trường đại học, đặc biệt là đề xuất mô hình và các giả thiết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chia sẻ tri thức trên cơ sở tìm hiểu về các lý thuyết thúc đẩy hành vi chia sẻ tri thức của con người.*

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu kết hợp với việc phỏng vấn các chuyên gia là giảng viên trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên và quan sát thực tế để xây dựng mô hình nghiên cứu *về các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức.* Thông qua các phương pháp nghiên cứu này tác giả đưa ra quan điểm và cách

tiếp cận tri thức, chia sẻ tri thức giữa các giảng viên; vai trò của chia sẻ tri thức và đặc biệt là xây dựng được mô hình nghiên cứu và đề xuất được các giả thiết nghiên cứu giúp cho nghiên cứu thực nghiệm sau này.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Cơ sở lý thuyết

3.1.1. Khái niệm về tri thức và chia sẻ tri thức

“Tri thức” là một khái niệm rộng lớn, thường được hiểu là tập hợp của thông tin, kỹ năng, kinh nghiệm và sự hiểu biết mà một người hoặc một cộng đồng có được qua quá trình học tập, quan sát, trải nghiệm và suy ngẫm. Tri thức không chỉ bao gồm những sự kiện và thông tin cụ thể mà còn bao gồm cách chúng ta hiểu và áp dụng những thông tin đó trong các tình huống thực tế [1]. Như vậy, tri thức là tài sản giúp tổ chức tạo ra sự khác biệt và mang lại lợi ích, nâng cao lợi thế cạnh tranh cho tổ chức.

Một vấn đề khác được đề cập đến đó là *chia sẻ tri thức*: Theo Lee (2001), chia sẻ tri thức là các hoạt động chuyển giao hoặc phổ biến tri thức từ một người, nhóm hoặc tổ chức này sang người, nhóm hoặc tổ chức khác [2]. Chia sẻ tri thức là sự trao đổi tri thức giữa các cá nhân, giữa các đội, các đơn vị của tổ chức và giữa các tổ chức với nhau [3]. Một cách khác, chia sẻ tri thức là các hoạt động để chỉ sự sẵn lòng của một người sẵn sàng chia sẻ sự hiểu biết của mình cho người khác trong tổ chức đó. Trong trường đại học, các giảng viên chia sẻ tri thức cho đồng nghiệp bằng nhiều hình thức khác nhau như: xuất bản sách, giáo trình; báo cáo nghiên cứu khoa học; hội thảo, seminar; nhóm nghiên cứu.

Như vậy, chia sẻ tri thức là quá trình truyền đạt thông tin, kỹ năng, hoặc hiểu biết từ người này qua người khác hoặc từ

nhóm người này sang nhóm người khác. Mục đích của việc chia sẻ tri thức là để làm phong phú thêm hiểu biết và kỹ năng của người nhận, cũng như tăng cường hiệu quả và năng suất trong một tổ chức hoặc cộng đồng.

3.1.2. Cơ sở lý thuyết nền tảng ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức

Để một cá nhân chia sẻ sự hiểu biết của mình nó xuất phát từ nhiều lý do khác nhau, cụ thể:

- **Lý thuyết hành vi:** Về cơ bản con người thường có mong muốn chia sẻ sự hiểu biết của mình cho người khác. Hành vi cá nhân phụ thuộc vào thái độ của người đó. Khi một người nào đó có nhu cầu và tin tưởng một ai đó, họ sẽ chia sẻ tri thức cho người đó.

- **Lý thuyết tạo động lực:** Việc chia sẻ này xuất phát từ lý thuyết tạo động lực. Động lực là hành vi tâm lý gây ra sự kích động, định hướng, tăng cường và kiên trì của cá nhân. Lý thuyết động lực đã xác định chia sẻ tri thức cũng như mọi hành vi khác của con người đều chịu ảnh hưởng bởi động lực bên trong và động lực bên ngoài. Con người sẽ tích cực hay hạn chế việc chia sẻ sự hiểu biết của bản thân xuất phát từ việc họ nhận được những gì từ việc này.

- **Lý thuyết nhận thức xã hội:** Nó cho rằng hành vi cá nhân mang tính năng động, tương hỗ hoặc có sự tương tác với các yếu tố cá nhân và môi trường xung quanh [4]. Lý thuyết nhận thức xã hội đưa ra khẳng định rằng niềm tin và sự tự chủ của cá nhân có ảnh hưởng đến hành vi xây dựng niềm tin của chính cá nhân trước khi chia sẻ tri thức của họ.

- **Lý thuyết trao đổi xã hội:** Cho rằng các cá nhân có thể hình thành hành vi chia sẻ tri thức của họ dựa trên những kỳ vọng trong tương lai. Cá nhân có niềm tin với người khác chỉ khi họ chắc chắn rằng các giao dịch với người đó sẽ không gây thiệt hại cho mình. Việc chia

sẽ tri thức, trao đổi xã hội diễn ra khi các cá nhân tương tác và niềm tin là chìa khóa, là điều kiện tiên quyết để chia sẻ tri thức [5].

3.1.3. Chia sẻ tri thức của giảng viên

Trong trường đại học việc chia sẻ tri thức của giảng viên ngoài quá trình tiếp nhận tri thức thì việc truyền đạt tri thức cho người khác có vai trò vô cùng quan trọng. Để chia sẻ tri thức giảng viên cần có các kỹ năng truyền đạt, kỹ năng giao tiếp, khả năng sử dụng ngôn ngữ logic, sử dụng công nghệ trong thiết kế để tối ưu hóa việc truyền đạt kiến thức và kinh nghiệm từ giảng viên đến sinh viên, cũng như giữa các giảng viên với nhau. Để thực hiện được điều này giảng viên cần được cung cấp những điều kiện cần thiết giúp cho quá trình chia sẻ tri thức như:

- Nền tảng trực tuyến đa phương tiện như cổng thông tin chia sẻ kiến thức, cung cấp một trang web hoặc ứng dụng di động để giảng viên có thể đăng tải bài giảng, tài liệu, video và các nguồn tài nguyên khác hoặc xây dựng một diễn đàn trực tuyến để giảng viên và sinh viên có thể thảo luận, đặt câu hỏi và chia sẻ kiến thức.

- Công cụ hỗ trợ giảng dạy. Đây là những phần mềm quản lý lớp học giúp giảng viên theo dõi tiến độ và đánh giá sinh viên hay công cụ tương tác để tạo ra trải nghiệm học tập sinh động như công nghệ AR/VR.

- Ứng dụng công nghệ mới như AI và Big Data để phân tích và cải thiện phương pháp giảng dạy; các công cụ học tập cá nhân hóa để hỗ trợ học tập dựa trên nhu cầu và khả năng của từng sinh viên.

- Các chương trình đào tạo và phát triển chuyên môn: Các khóa học ngắn hạn hoặc workshop để cập nhật kiến thức và kỹ năng giảng dạy. Các chương trình mentor-mentee: Kết nối giảng viên giàu

kinh nghiệm với những giảng viên mới hoặc ít kinh nghiệm hơn.

- Hội thảo và hội nghị: Nơi giảng viên có thể gặp gỡ, học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu đến từ nhiều trường đại học khác nhau.

- Nghiên cứu và phát triển: Xây dựng các nhóm nghiên cứu để thực hiện các dự án nghiên cứu đang là xu hướng của nhiều trường đại học hiện nay. Nó giúp cho giảng viên tham gia vào các dự án và xuất bản kết quả nghiên cứu và chia sẻ với cộng đồng.

- Hợp tác quốc tế và giao lưu học thuật: Các chương trình trao đổi giảng viên với các trường đại học quốc tế giúp gia tăng cơ hội học hỏi và trải nghiệm cho giảng viên, qua đó tăng cường hợp tác nghiên cứu giữa các trường đại học và tổ chức giáo dục khác nhau.

- Hệ thống phản hồi và đánh giá: Giúp thu thập ý kiến từ sinh viên và đồng nghiệp nhờ đó giảng viên có thể cải thiện phương pháp giảng dạy. Các trường có thể tổ chức các buổi đánh giá định kỳ để xem xét và cải thiện chất lượng giảng dạy.

Đây là những nội dung cần thiết thúc đẩy khả năng truyền đạt tri thức của giảng viên. Các trường đại học cần điều chỉnh các nội dung dựa trên nguồn lực, văn hóa tổ chức và mục tiêu cụ thể theo từng giai đoạn phù hợp với nguồn lực của mỗi trường đại học hoặc tổ chức giáo dục.

Bên cạnh những điều kiện để các trường đại học giúp giảng viên tăng cường chia sẻ tri thức như trên, việc chia sẻ tri thức còn ảnh hưởng bởi hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên. Điều này đã được nhắc đến trong nhiều nghiên cứu trước đây như: Tác giả Bùi Thị Thanh (2014), khi nghiên cứu vấn đề này tại 6 trường đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh cũng đã khẳng định về hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên chịu

tác động của sự tin tưởng (niềm tin), văn hóa tổ chức, hệ thống khen thưởng, công nghệ thông tin, trong đó khen thưởng có tác động mạnh nhất [6]. Tác giả Faleh và cộng sự (2017), cho rằng chia sẻ tri thức của giảng viên phụ thuộc vào yếu tố tổ chức, yếu tố cá nhân, yếu tố công nghệ [6]. Trong đó, yếu tố tổ chức bao gồm hệ thống hỗ trợ và khen thưởng, đây là 2 yếu tố vừa yêu cầu các điều kiện cần thiết, vừa là động cơ thúc đẩy các cá nhân; yếu tố công nghệ thông tin để hỗ trợ cho việc chia sẻ tri thức cũng rất quan trọng.

Như vậy, việc chia sẻ tri thức của cá nhân chịu tác động bởi các yếu tố thuộc về tổ chức để thúc đẩy hành vi của họ dựa trên các lý thuyết hành vi. Đồng thời nó còn chịu tác động từ bản thân mỗi giảng viên và trong quá trình này công nghệ có vai trò vô cùng quan trọng.

3.2. Mô hình nghiên cứu và các giả thiết nghiên cứu

3.2.1. Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở lý thuyết, mô hình chia sẻ tri thức và các yếu tố ảnh hưởng tới chia sẻ tri thức, tác giả đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng tới chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới hành vi chia sẻ tri thức

(Nguồn: tác giả đề xuất)

3.2.2. Giả thiết nghiên cứu đề xuất

Thứ nhất, khen thưởng

Hệ thống khen thưởng là một tập hợp các chế độ khuyến khích công bằng, khách quan để người lao động đạt được các mục tiêu mà tổ chức đặt ra. Kiến thức được chia sẻ khi cá nhân có được phần thưởng bằng tiền và khi hệ thống khen thưởng này bị thu hồi thì hành vi chia sẻ tri thức sẽ bị giảm hoặc khi một tổ chức có những phần thưởng cho người lao động về tiền lương và tiền thưởng hoặc các cơ hội như thăng tiến, thăng chức, môi trường làm việc,... Ngoài ra, mong muốn xây dựng được các mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, danh tiếng cá nhân được củng cố, hay cảm thấy tự tin hơn cũng là động lực thúc đẩy chia sẻ tri thức. Như vậy, giả thuyết được đề xuất là:

Giả thuyết H1: *Khen thưởng có tác động tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.*

Thứ hai, lãnh đạo

Lãnh đạo là người có khả năng truyền cảm hứng và kích thích người khác, xây dựng các mối quan hệ và một ê-kíp làm việc hiệu quả. Ngoài ra, lãnh đạo không đơn thuần chỉ là quản lý nguồn lực của đơn vị mà còn là nguồn cảm hứng chia sẻ tri thức, kinh nghiệm cho nhân viên. Lãnh đạo là người có ảnh hưởng và sự hiểu biết về tri thức và phát triển tri thức, nên tác động tới hành vi chia sẻ tri thức của các cá nhân trong tổ chức đó. Do đó, năng lực, trình độ chuyên môn, phong cách quản lý và sự tận tâm của nhà lãnh đạo ảnh hưởng rất lớn đến chia sẻ tri thức của tổ chức. Vì vậy, giả thuyết được đề xuất là:

Giả thuyết H2: *Lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.*

Thứ ba, văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là những giá trị, niềm tin và quy tắc ứng xử của một tổ chức và các thành viên trong tổ chức. Văn hóa tổ chức được thể hiện qua văn

hóa giao tiếp, ứng xử giữa các cá nhân trong tổ chức, các chính sách về khen thưởng, đào tạo và phát triển, các chính sách phát triển con người. Hình thức thể hiện khác của văn hóa tổ chức là phong tục, nghi lễ... những thứ khiến nó khác biệt với các tổ chức khác [7]. Văn hóa tổ chức thể hiện các triết lý tổ chức, các giá trị, kỳ vọng mà tổ chức đang xây dựng. Để có thể giảm bớt các rào cản trong quá trình trao đổi tri thức cả từ cấp độ cá nhân lẫn cấp độ tổ chức thì nhà lãnh đạo cần xây dựng một văn hóa tổ chức chú trọng đến sự chia sẻ tri thức [8]. Với những lý thuyết trên, giả thuyết được đề xuất là:

Giả thuyết H3: *Văn hóa tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ tri thức của giảng viên.*

Thứ tư, niềm tin

Niềm tin là sự kỳ vọng tích cực về tính chính trực, khả năng, sự trung thực và thiện chí của một người đối với năng lực của những đồng nghiệp khác trong tổ chức. Niềm tin được coi là một trong những yếu tố quan trọng đối với việc học tập lẫn nhau giữa các cá nhân trong tổ chức, niềm tin có vai trò rất quan trọng trong việc chia sẻ tri thức [5]. Niềm tin và sự cởi mở trong tổ chức thúc đẩy các hành vi chia sẻ tri thức của cá nhân [9]. Vì vậy, xây dựng niềm tin tại nơi làm việc là bước đầu tiên để việc chia sẻ tri thức được hiệu quả. Với lập luận trên, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

Giả thuyết H4: *Sự tin tưởng có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.*

Thứ năm, công nghệ thông tin

Công nghệ thông tin (CNTT) là tập hợp các phương tiện và công cụ hiện đại - chủ yếu là máy tính và viễn thông, nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn tài nguyên thông tin phong phú; là công cụ vô cùng quan trọng trong việc vận hành hệ thống của tất cả

các tổ chức vì nó tạo điều kiện để quá trình trao đổi tri thức trong tổ chức được diễn ra một cách nhanh chóng, hiệu quả và đa chiều. Hiện nay, CNTT là yếu tố không thể thiếu trong các ứng dụng và trao đổi tri thức. Việc kết nối tri thức như vậy cho phép tổ chức chuyển giao tri thức, hệ thống CNTT sẽ giúp thúc đẩy việc tiếp nhận các tri thức mới, củng cố các tri thức đã tích lũy trước đây hoặc được tận dụng trong toàn bộ tổ chức [4]. Do đó, giả thuyết được đề xuất là:

Giả thuyết H5: Công nghệ thông tin có ảnh hưởng tích cực đến hành vi chia sẻ tri thức.

Thứ sáu, rủi ro chia sẻ tri thức

Bên cạnh niềm tin thì rủi ro khi chia sẻ tri thức cũng ảnh hưởng tới hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên. Các cá nhân sẽ tự ý thức và sẵn sàng chia sẻ tri thức họ biết cho những cá nhân khác khi họ cảm thấy có sự tin tưởng giữa người cho và người nhận. Các cá nhân có thể mang tâm lý e dè, lo ngại khi việc chia sẻ tri thức làm mất đi những lợi thế cạnh tranh. Do vậy, giả thuyết đề xuất là:

Giả thuyết H6: Rủi ro tác động đến hành vi chia sẻ tri thức.

3.3. Định hướng thực hiện triển khai kiểm định mô hình nghiên cứu

Để thực hiện kiểm định mô hình nghiên cứu tác giả dự kiến cần thực hiện các công việc cụ thể sau:

Thứ nhất, Hoàn thiện mô hình nghiên cứu, thiết kế bảng hỏi làm rõ các nhân tố ảnh hưởng; xác định phạm vi nghiên cứu, thực hiện đánh giá và lựa chọn mẫu nghiên cứu và số lượng mẫu khảo sát.

Thứ hai, Sử dụng các công cụ, phương pháp nghiên cứu để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thiết nghiên cứu nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng và tác động của các giả thiết nghiên cứu đến hành vi chia sẻ tri thức của đơn vị.

Thứ ba, Đánh giá kết quả khảo sát kết hợp với các báo cáo về hoạt động chia sẻ tri thức mà nhà trường đang thực hiện, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm để tổ chức xây dựng giải pháp hiệu quả.

4. KẾT LUẬN

Việc nghiên cứu về hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học của Việt Nam hiện nay có ý nghĩa quan trọng trong việc đề xuất các kiến nghị, giải pháp giúp Ban Giám hiệu các trường đại học đưa ra được các giải pháp hữu hiệu nhằm tăng cường chia sẻ tri thức của các giảng viên trong cùng đơn vị và giữa các đơn vị với nhau. Bài viết đã tổng hợp được cơ sở lý thuyết về chia sẻ tri thức trong trường đại học, các lý thuyết dẫn đến hành vi chia sẻ tri thức, bằng các phương pháp tham vấn chuyên gia và quan sát thực tế các hoạt động chia sẻ tri thức của giảng viên tác giả đề xuất được mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức bao gồm: (1) khen thưởng, (2) lãnh đạo, (3) văn hóa tổ chức, (4) niềm tin, (5) công nghệ thông tin và (6) rủi ro của chia sẻ tri thức. Đây là cơ sở để tác giả nghiên cứu thực nghiệm ảnh hưởng của các yếu tố này đến hành vi chia sẻ tri thức tại các cơ sở giáo dục đại học trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM TRÍCH DẪN

- [1]. De Long, D. W., & Fahey, L. (2000), “Diagnosing cultural barriers to knowledge management”, *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127.
- [2]. Lee, J. (2001), “The impact of knowledge sharing, organisational capability and partnership quality on IS outsourcing success”, *Information and Management*, Vol. 38 No. 5, pp. 323-35.
- [3]. King, W. R. (2009), “Knowledge management and organisational learning”, *Knowledge management and organisational learning*, 3- 13.
- [4]. Bharadwaj, A. S. (2000), “A resource-based perspective on information technology, capability and firm performance: An empirical Investigation”, *MIS Quarterly*, 24 (1), 169 – 196.
- [5]. Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998), *Working knowledge: How organisation manage what they know*, Harvard Business school Press, 23-76.
- [6]. Bùi Thị Thanh (2014), “Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trong các trường đại học”, *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, số 199, 71-78.
- [7]. Kimiz D. (2005), “Knowledge management in theory and practice”, *Oxford, Elsevier*, UK.
- [8]. Mooradian, T., Renzl, B., Matzler, K. (2006), “Who trusts? Personality, Trust and knowledge sharing”, *Management Learning Journal*, vol.37, 523-540.
- [9]. Von Krogh, G. (1998), “Care in Knowledge Creation”, *California Management Review*, 40 (3), 133-153.
- [10]. Bandura, A. (1989), “Social cognitive theory. In R.Vasta (Ed.)”, *Annals of child development*. Vol.6. Six theories of child development, pp. 1-60.